

TESSERAMENTO E CONDIZIONI DI LAVORO NELLE IMPRESE DELL'ARTIGIANATO IN TOSCANA NEL SETTORE MODA

un approfondimento su sicurezza,
formazione e scelte di rappresentanza

Clemente Tartaglione, Valentina
Joffre, Mauro Di Giacomo

**ARES 2.0 per CGIL Toscana e
FILCTEM Nazionale**

Anno 2015



Sommario:

1. Il contesto dell'indagine

Le principali caratteristiche del settore Moda in Toscana.

2. La fisionomia del lavoro e dei lavoratori dell'indagine

Il profilo socio-anagrafico e professionale dei lavoratori coinvolti nell'indagine.

3. Condizioni di lavoro e sicurezza

Soddisfazione, sicurezza e ambiente di lavoro: la percezione dei lavoratori e gli investimenti delle aziende per la prevenzione e il benessere aziendale.

4. Attività di aggiornamento e sviluppo delle competenze

La frequenza, i contenuti e gli effetti della formazione nelle aziende del settore Moda in Toscana.

5. Relazioni industriali e rappresentanza

Il radicamento del sindacato in azienda e gli aspetti da migliorare nel giudizio dei lavoratori del settore.

1. Il contesto dell'indagine

Come noto quello della moda rappresenta uno dei settori trainanti dell'economia della Toscana. Si tratta di una realtà industriale che si sviluppa su distretti, piccole e medie imprese artigiane, spesso a conduzione familiare. Secondo i dati dell'ultimo censimento dell'industria e servizi dell'Istat, nella regione si contano quasi 15mila imprese nell'aggregato dei comparti moda, in cui trovano collocazione oltre 94mila addetti, un terzo della occupazione manifatturiera della regione. Si tratta come detto soprattutto di imprese a carattere artigiano (poco meno di 10mila unità), cioè di piccole realtà attivamente coinvolte all'interno della filiera produttiva, che impiegano più di 40mila addetti, il 38,5% dell'occupazione della manifattura artigiana della regione.

Le principali caratteristiche dell'occupazione del Settore Moda in Toscana

	TOTALE	Artigianato
Imprese nei settori TAC in Toscana	14.962	9.742
<i>Industrie tessili</i>	3.647	2.286
<i>Confezione di articoli di abbigliamento</i>	6.245	3.938
<i>Fabbricazione di articoli in pelle e simili</i>	5.070	3.518
Addetti del settore in Toscana	94.492	40.910
Incidenza occupazione in Toscana su totale settore Moda in Italia	18,6%	23,2%
Incidenza del settore Moda sull'occupazione manifatturiera in Toscana	33,1%	38,5%
Quota % di donne	50,9%	-
Quota % di stranieri	25,2%	-

Fonte: Elaborazione ARES 2.0 su dati Istat

La specializzazione produttiva della regione emerge anche nel confronto con il dato nazionale: la Toscana contribuisce per oltre il 18% alla composizione dell'occupazione del settore moda dell'Italia e l'incidenza sale al 23% per le sole imprese artigiane.

L'analisi della composizione dell'occupazione delle aziende della filiera per genere e nazionalità, mostra che la Toscana presenta caratteristiche simili a quelle della media nazionale, seppure con alcune specificità. La quota di donne occupate nei settori della

moda rappresenta circa i $\frac{2}{3}$ dell'occupazione totale a livello nazionale, mentre in Toscana questo sbilanciamento di genere è più contenuto.

Per quanto riguarda la distribuzione per nazionalità, in Toscana si registra una quota maggiore di occupati stranieri rispetto alla media nazionale: $\frac{1}{4}$ dell'occupazione dei settori della moda è di cittadinanza straniera, mentre il dato nazionale si attesta intorno al 10%¹.

2. La fisionomia del lavoro e dei lavoratori dell'indagine

L'indagine è stata condotta nelle imprese del territorio dell'Area Vasta della provincia di Firenze (Firenze, Prato e Pistoia) ed ha coinvolto 280 lavoratori impiegati con profili diversi in imprese del tessile, abbigliamento, calzature e lavorazione della pelle.

Le interviste sono state raccolte attraverso un questionario strutturato che i lavoratori hanno compilato in piena autonomia. Il questionario si è articolato in più sezioni tematiche per rispondere alle diverse finalità conoscitive dell'indagine.

Accanto ai dati socio-anagrafici e professionali dei lavoratori, che hanno permesso di ricostruire i profili dei lavoratori intervistati, sono state rilevate informazioni sulle principali caratteristiche dell'azienda.

L'indagine ha inoltre permesso di approfondire tre aspetti particolarmente rilevanti per la conoscenza delle dinamiche aziendali del settore moda in Toscana: le condizioni di lavoro e in particolare le misure di tutela della salute e della sicurezza, il tema delle competenze e della formazione e il ruolo del sindacato e delle sue articolazioni di rappresentanza.

A questi *focus* saranno dedicati i prossimi capitoli, ma prima di entrare nel merito degli approfondimenti sarà fornita una breve descrizione del campione e del contesto aziendale in cui si è svolta la ricerca di campo.

Rispetto alle variabili di genere e cittadinanza, il campione presenta caratteristiche analoghe a quelle descritte nel capitolo precedente per il livello regionale e nazionale. Il 62% dei lavoratori intervistati è donna e $\frac{1}{4}$ è di cittadinanza straniera. La distribuzione per età conferma che quello della moda è un settore che impiega soprattutto forza lavoro adulta: poco meno della metà dei lavoratori intervistati si colloca nella classe di età tra i 30 e i 44 anni e un altro 30% ha più di 45 anni. Più equilibrata risulta essere la

¹ Per una disamina dettagliata della composizione per genere e cittadinanza dell'occupazione nei settori della moda, si vedano i volumi *L'occupazione femminile nel tessile-abbigliamento italiano* e *L'occupazione straniera nel tessile-abbigliamento italiano* realizzati da Ares 2.0.

distribuzione del campione rispetto all'anzianità lavorativa che potrebbe aver subito l'effetto della presenza nel campione, seppure in misura residuale, di lavoratori con contratti atipici per cui la continuità nell'occupazione è verosimilmente più breve. Oltre il 75% dei lavoratori intervistati ha un contratto a tempo indeterminato; tra i contratti a termine prevalgono comunque quelli che prevedono un rapporto di subordinazione con l'azienda. L'orario di lavoro giornaliero è superiore o uguale alle 8 ore nella quasi totalità dei casi e anche l'incidenza dei lavoratori a tempo parziale è molto bassa (10%).

Il profilo socio-anagrafico e professionale dei lavoratori intervistati

Sesso	maschio	37,8
	femmina	62,2
Età	18-29	22,9
	30-44	45,4
	45 e oltre	31,7
Nazionalità	Italiana	75,1
	Straniero	24,9
Settore	Tessile	24,0
	Abbigliamento	12,9
	Calzature	14,8
	Prodotti in pelle	48,3
Anzianità lavorativa	meno di 5 anni	35,9
	da 5 a 10 anni	27,8
	oltre 10 anni	36,3
Livello professionale	Operaio	79,1
	Impiegato	10,5
	Apprendista	7,2
	Tecnico specializzato	3,2
Inquadramento contrattuale	Tempo indeterminato	76,4
	Tempo determinato	13,4
	<i>di cui part time</i>	10,5
	co.co/interinali	2,9
	apprendistato	7,2
Orario di lavoro	meno di 8 ore	13,1
	8 ore e oltre	86,9
Dimensione azienda	da 1 a 3 addetti	16,6
	da 4 a 9 addetti	45,4
	10 e più addetti	38,0

Fonte: Indagine Ares 2.0

L'inquadramento professionale del campione deriva direttamente dalla struttura produttiva di micro e piccole imprese presenti sul territorio in cui il perno resta il lavoro manuale: l'80% dei lavoratori intervistati sono operai.

Anche rispetto alla dimensione delle aziende, il campione riproduce la realtà del territorio in cui è netta la prevalenza di aziende di piccole e piccolissime dimensioni: quasi $\frac{2}{3}$ delle aziende che hanno partecipato all'indagine hanno meno di 10 dipendenti.

Tutti i comparti in cui si articola il sistema moda risultano rappresentati, seppure con una prevalenza della filiera pelletteria-calzature che, come noto, rappresenta un'antica tradizione artigianale della Toscana.

3. Condizioni di lavoro e sicurezza

La relazione tra il benessere dei lavoratori, massimizzazione delle prestazioni e migliori performance aziendali in termini di produttività è stata più volte messa in luce dalla letteratura inerente agli studi sull'organizzazione. In questo senso, la soddisfazione verso il lavoro, o meglio verso alcune delle sue componenti, può essere considerata un buon indicatore dell'esistenza di un clima aziendale favorevole e di condizioni di lavoro appaganti di cui beneficiano al tempo stesso i lavoratori e le aziende.

Diversi sono gli aspetti che concorrono a definire un lavoro come soddisfacente. Certamente una retribuzione adeguata è il segno tangibile più immediato di un lavoro soddisfacente, ma anche altri aspetti quali il senso di appartenenza al gruppo o all'organizzazione, il bisogno di sicurezza e la possibilità di accrescere le proprie competenze e realizzare se stessi sono aspetti rilevanti per i lavoratori.

Una prima panoramica delle opinioni espresse dai lavoratori sui principali aspetti della propria occupazione mostra un quadro complessivamente soddisfacente. Andando a guardare più nel dettaglio dei singoli aspetti emergono però alcune differenze significative.

L'aspetto per cui i lavoratori esprimono il più alto gradimento è quello relazionale, complici forse anche le ridotte dimensioni delle aziende coinvolte che potrebbero favorire l'instaurarsi di rapporti più stretti tra colleghi. Anche quello della sicurezza è un aspetto soddisfacente, seppure migliorabile.

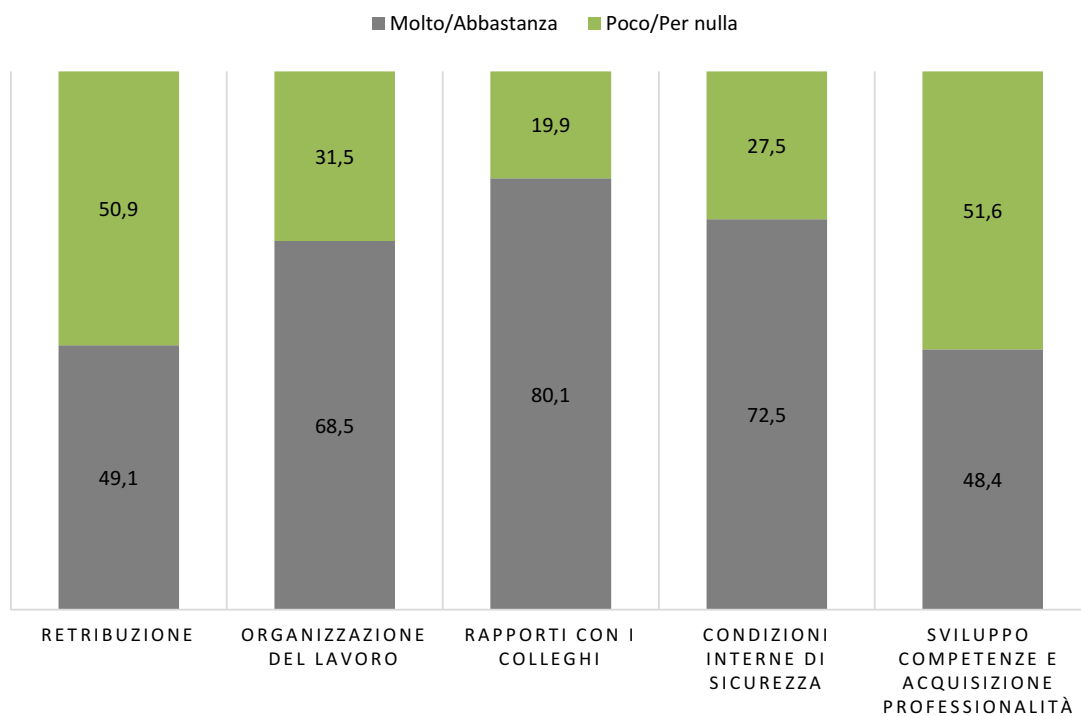
La quota di soddisfatti, pur mantenendosi sostanzialmente alta, comincia a scendere quando si passa a caratteristiche più strettamente inerenti il proprio lavoro e si entra nell'ambito dei rapporti con l'azienda e la sua dirigenza. La percentuale di quanti si dichiarano soddisfatti scende sotto il 70% quando si tratta di valutare l'organizzazione

del lavoro, vi è dunque quasi 1/3 dei lavoratori che si dichiara non soddisfatto del modo in cui si lavora in azienda e di come è organizzata l'attività.

Ma è soprattutto su due aspetti strettamente connessi alla propria vita professionale che la soddisfazione cala sotto livelli preoccupanti: i livelli retributivi e le prospettive di crescita professionale.

Un lavoratore su due si dichiara poco o per nulla soddisfatto dei guadagni ricavati dalla propria attività mentre ancora più alto è il numero di quanti segnalano una scarsa attenzione da parte delle aziende allo sviluppo delle proprie competenze e, di conseguenza, lamentano le ridotte possibilità di carriera. I lavoratori raccontano quindi di condizioni di lavoro comunque dignitose ma livellate verso il basso, in cui il nesso tra basse retribuzioni e scarse possibilità di migliorare la propria condizione lavorativa è percepito chiaramente.

Aspetti del lavoro per livello di soddisfazione



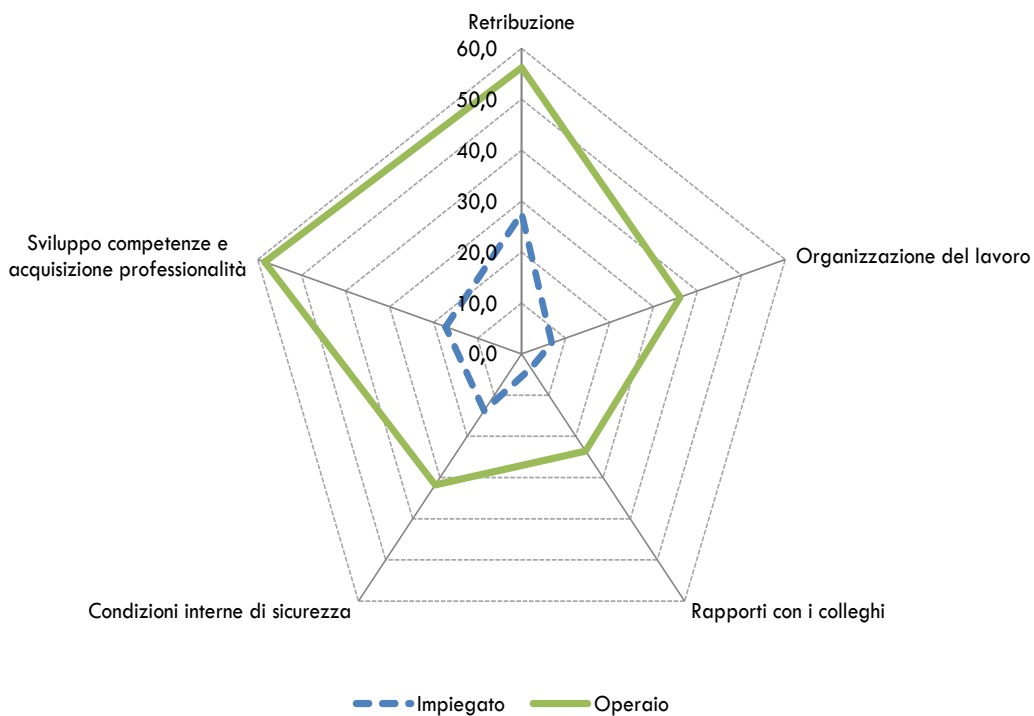
Fonte: Indagine Ares 2.0

Il confronto tra operai e impiegati mostra in maniera ancora più netta queste evidenze. Il livello di soddisfazione medio espresso dagli impiegati è significativamente più alto, soprattutto per quegli aspetti – reddito e possibilità di crescita professionale – che più

marcatamente gli operai lamentano come insoddisfacenti. Gli impiegati possono quindi beneficiare di un trattamento più attento sul piano della retribuzione che si accompagna a una situazione professionale più appagante.

Il grafico che segue mostra chiaramente che il tema dello sviluppo delle competenze dei lavoratori sta diventando sempre di più di interesse dei lavoratori che hanno ben chiaro il nesso tra capitale umano, livelli più alti di produttività e competitività aziendale, e per questa via, una possibilità di accrescere i propri salari.

La componente di lavoratori poco o per nulla soddisfatta: un confronto tra operai ed impiegati (in %)



Fonte: Indagine Ares 2.0

Un altro elemento fondamentale per creare condizioni di lavoro soddisfacenti e aumentare il benessere aziendale, è quello relativo alla salute e alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

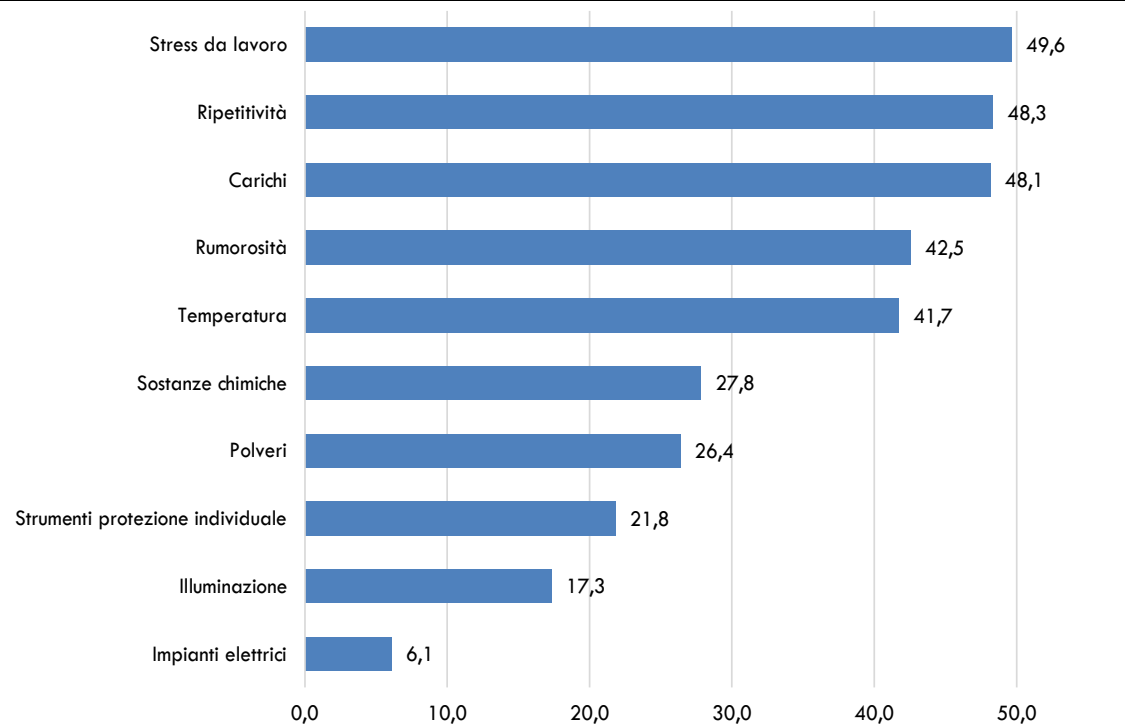
Nonostante ci sia stata una generale riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatico nei settori moda e nell'industria manifatturiera in generale (grazie soprattutto all'aumento dei dispositivi e delle procedure finalizzate a garantire la sicurezza) il lavoro operaio si

caratterizza ancora per un rischio diffuso. Pensando al sistema moda, i rischi sono molteplici e riguardano principalmente l'uso di sostanze chimiche (in particolare nelle industrie tessili e delle calzature e della pelletteria), fattori fisico-ambientali (soprattutto il rumore e il clima) e le stesse modalità di organizzazione del lavoro che possono esporre i lavoratori a sforzi fisici, ritmi intensi e stress con la conseguenza di disturbi fisici e sovraccarico psicologico.

Tornando al nostro panel di intervistati, come detto in precedenza, esprimono un livello alto di soddisfazione per le condizioni di sicurezza (72,5%), ma nonostante questo esistono notevoli margini di miglioramento soprattutto in alcuni ambiti.

Infatti, se risultano particolarmente soddisfacenti le condizioni elettriche e illuminotecniche degli ambienti di lavoro, e allo stesso modo il giudizio rispetto alle polveri e alle sostanze chimiche, il livello di allarme si alza in maniera preoccupante quando si valutano i rischi connessi agli agenti fisici (il rumore e il microclima presente in azienda), nonché, quando si parla di conseguenze psico-fisiche connesse ai carichi, ai ritmi e all'organizzazione dei processi di produzione, aspetti per i quali un lavoratore su due si dichiara poco o per nulla soddisfatto.

Sicurezza e benessere dei luoghi di lavoro: la quota di chi si dichiara poco o per nulla soddisfatto per le principali aree di interesse



Fonte: Indagine Ares 2.0

La pesantezza delle condizioni di lavoro si ripercuote anche sulla percezione di non potere continuare a lungo a svolgere lo stesso mestiere. Il set di domande volto ad indagare il rischio di infortuni e le malattie professionali mostra, infatti, che se da un lato il livello effettivo e di infortuni e malattie è molto contenuto, la quota di chi pensa di poter continuare a fare questo mestiere in età avanzata è particolarmente bassa (18,5%).

Il rischio di infortunio effettivo e percepito

	Sì	No
Ha subito infortuni negli ultimi 3 anni?	6,1	93,9
Ha avuto diagnosticata malattia legata al lavoro?	1,8	98,2
Secondo lei il lavoro sta mettendo a rischio la sua salute?	25,7	74,3
Ce la farebbe a fare questo lavoro fino a 65 anni?	18,5	81,5

Fonte: Indagine Ares 2.0

È bene ricordare che la gestione e il controllo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non è di esclusiva responsabilità degli imprenditori. Nel Testo unico sulla sicurezza sul lavoro² – il principale riferimento normativo in materia di sicurezza sul lavoro – sono indicati, infatti, una serie di soggetti deputati all'attività di prevenzione, protezione e vigilanza dei rischi professionali dei lavoratori ed elencate alcune misure generali di tutela nei luoghi di lavoro.

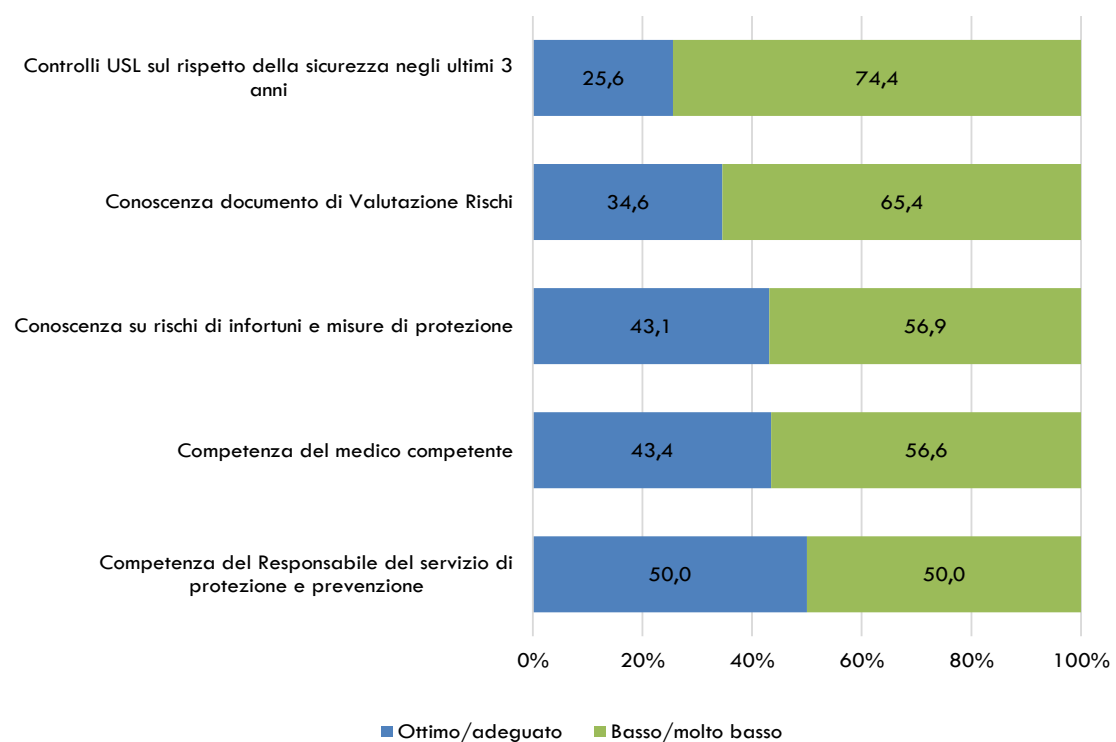
Il questionario ha permesso di indagare quanto i lavoratori siano a conoscenza di questi strumenti di protezione e il grado di fiducia che ripongono nelle figure deputate al controllo. Il quadro che ne emerge non è dei più rassicuranti.

Soltanto un lavoratore su tre dichiara di conoscere adeguatamente il Documento di Valutazione dei Rischi che contiene una relazione sui rischi connessi all'attività lavorativa, nonché l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e l'elenco dei dispositivi di protezione individuale oltre alla programmazione aziendale di interventi migliorativi in tema di sicurezza. La metà dei lavoratori giudica poco competente il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione, che ha il compito di coordinare il

² D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

gruppo che si occupa di individuare i rischi ed elaborare misure di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Molto scarsa è anche la fiducia espressa nei confronti del Medico competente che dovrebbe effettuare la sorveglianza sanitaria dell'azienda, ma che evidentemente è percepito come una figura più vicina agli interessi dell'azienda che dei lavoratori. Anche le ispezioni svolte dall'Asl, un organo esterno e imparziale, sono state giudicate assolutamente insoddisfacenti.

Grado di soddisfazione per le misure e il personale volto alla salvaguardia delle condizioni di sicurezza

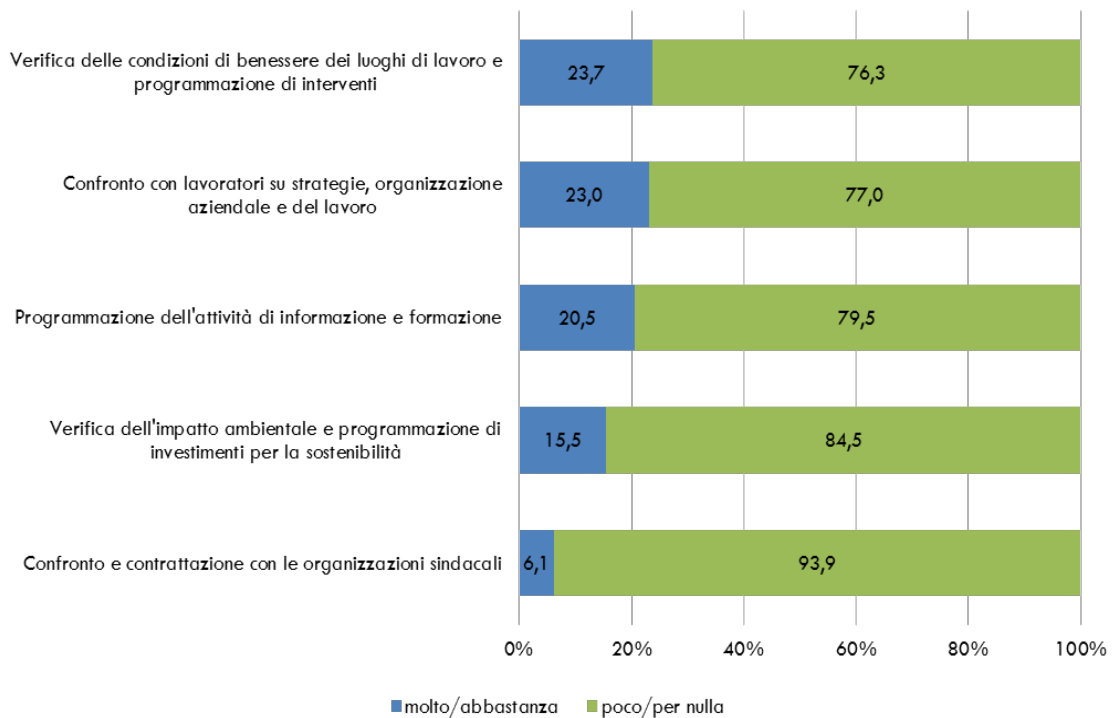


Fonte: Indagine Ares 2.0

Il tema del benessere aziendale e della presenza di condizioni di lavoro soddisfacenti non si esaurisce nei livelli di salubrità e di sicurezza del lavoro percepita.

L'esigenza di conoscere a fondo il contesto aziendale in cui operano i lavoratori del sistema moda della Toscana ha spinto a investigare i comportamenti che le aziende adottano in termini di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, di programmazione di interventi che ne favoriscano la crescita professionale, di implementazione di misure volte ad accrescere il loro benessere e a ridurre l'impatto ambientale delle loro produzioni.

I comportamenti più diffusi in azienda



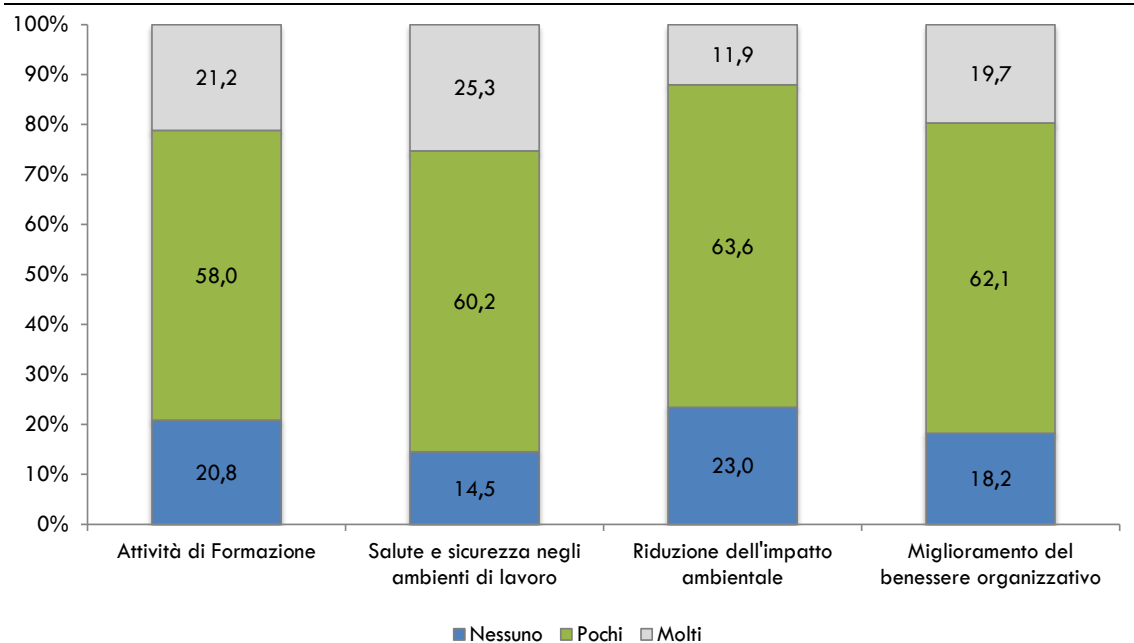
Fonte: Indagine Ares 2.0

I racconti dei lavoratori restituiscono l'immagine di una classe imprenditoriale ancora debole nella capacità strategica di coinvolgere e motivare le proprie risorse, nonché di intraprendere percorsi di sviluppo sostenibile e responsabile, tutti elementi che invece la letteratura empirica racconta come fattori fondamentali per attivare vantaggi competitivi a forte valenza di innovazione e competitività³.

La mancanza di una leadership illuminata si intuisce anche dal basso livello di investimenti che, secondo la percezione dei lavoratori, sono stati fatti nelle aziende nell'ultimo triennio. Quello della salute e della sicurezza è l'ambito in cui, tra quelli indagati, le aziende hanno investito di più seppure in misura limitata. Ma dai dati raccolti emerge un atteggiamento da parte delle aziende che sembra più rispondere ad un obbligo giuridico-normativo di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro che ad un comportamento consapevole che riconosce nella valorizzazione dei lavoratori, nel miglioramento del benessere organizzativo e nella riduzione dell'impatto ambientale dei fattori trainanti, in grado di incidere positivamente sulle performance economiche delle imprese.

³ Sui vantaggi connessi alla Responsabilità sociale di impresa si veda *Per una moda responsabile*, a cura di Ares 2.0.

Ambiti di investimento dell'azienda nell'ultimo triennio



Fonte: Indagine Ares 2.0

4. Attività di aggiornamento e sviluppo delle competenze

Il comparto della moda, pur rimanendo fortemente radicato nella sua dimensione manifatturiera, è investito da un importante processo di trasformazione in cui la capacità di innovazione diventa il perno centrale su cui puntare per resistere alla pressione dei cambiamenti.

I processi di globalizzazione prima e la crisi dei mercati internazionali dopo, hanno reso necessaria una riorganizzazione aziendale volta soprattutto a comprimere i costi di produzione e recuperare efficienza e competitività sui mercati esteri; l'evoluzione tecnologica ha favorito importanti innovazioni di processo, di prodotto e di architettura organizzativa; la presenza sul mercato di un consumatore sempre più attento ed esigente spinge ad investire sulla qualità ma anche sui contenuti immateriali dei prodotti.

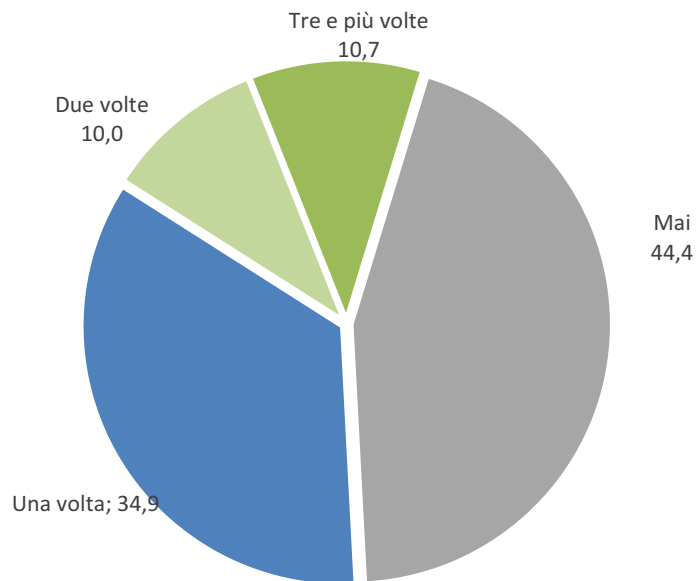
In questo scenario, il capitale umano diventa un fattore chiave del posizionamento competitivo delle imprese in quanto motore per l'innovazione, la produttività e la qualità del lavoro. Il tema delle competenze acquista dunque un ruolo centrale per le aziende che dovrebbero puntare sulle conoscenze e le abilità del proprio personale come leva di sviluppo delle loro aziende.

Nonostante la consapevolezza diffusa che per difendere la propria posizione sul mercato della moda è necessario aumentare le proprie competenze in ambito tecnico-produttivo e allargare la tipologia di soggetti coinvolti nelle attività di aggiornamento, le aziende della Toscana mostrano un *deficit* diffuso nella strutturazione di processi di formazione che si vede sia nel basso numero di soggetti coinvolti che nei limitati contenuti dei corsi di aggiornamento.

L'80% dei lavoratori ha dichiarato – come abbiamo visto nel capitolo precedente – che la propria azienda ha investito poco o per nulla in formazione nell'ultimo triennio; a ciò si aggiunge che dalle scarse attività di formazione avviate in azienda quasi la metà dei lavoratori è rimasta comunque esclusa. Oltre il 44% dei lavoratori ha infatti dichiarato di non avere mai partecipato ad attività di formazione formalizzate nel triennio e poco più di un terzo ha preso parte ad una unica occasione formativa. E anche per i lavoratori coinvolti si è trattato in buona parte di formazione in entrata, che cioè è coincisa con l'addestramento iniziale fatto al momento dell'assunzione, più che di un vero e proprio aggiornamento delle competenze possedute. Soltanto un 20% di addetti è stato coinvolto in una sistematica e intensa attività di aggiornamento delle proprie competenze, avendo frequentato nello stesso periodo due o più momenti formativi.

Dall'indagine condotta emerge dunque che le piccole e piccolissime imprese operanti in Toscana nei settori della moda stentano a riconoscere la convenienza di una politica di formazione sistematica e uniforme e a identificare la valorizzazione del personale come una risorsa fondamentale per gestire il cambiamento. Il processo di trasmissione e di conservazione dei saperi, ed in particolare di quella tradizione artigianale che ha reso quello della moda un settore di eccellenza del Made in Italy, è ancora affidato a percorsi informali di affiancamento tra generazioni diverse di lavoratori e l'innovazione riservata alle capacità delle imprese leader del distretto di farsi avanguardia di nuove idee e sviluppare soluzioni inedite che saranno poi diffuse sul territorio produttivo circostante.

Distribuzione dei lavoratori per frequenza delle attività di formazione negli ultimi 3 anni



Fonte: Indagine Ares 2.0

La debole attenzione al ruolo del capitale umano mostrata dalle aziende si evince anche dalla scarsa articolazione dei contenuti tematici dei corsi frequentati dai pochi lavoratori coinvolti in percorsi di formazione.

Il tema formativo più diffuso riguarda la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, argomento centrale dei $\frac{2}{3}$ dei corsi svolti in azienda. Senza sottovalutare la necessità di garantire un aggiornamento continuo sul tema per migliorare il benessere aziendale, tale enfasi sui temi della sicurezza a fronte di una attenzione limitata per la valorizzazione più generale del proprio personale, può essere legittimamente attribuita anche al rispetto di un obbligo normativo.

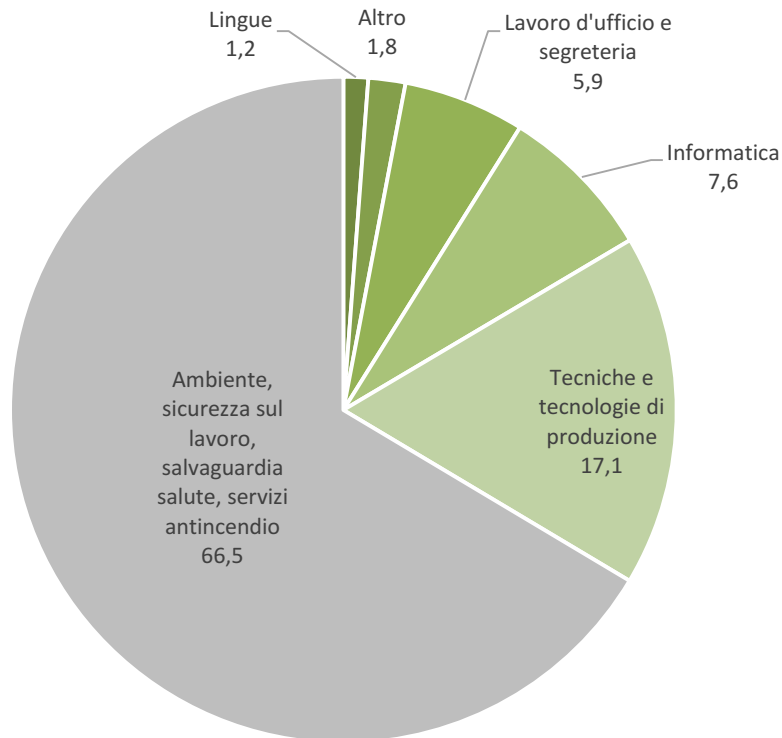
La formazione tecnica di settore pesa soltanto per il 17% e questo, se consideriamo che il grosso del campione è formato da operai, ha un peso rilevante sulla capacità di modificare i processi produttivi e realizzare prodotti con una forte componente innovativa.

Residuali sono i corsi che permettono l'acquisizione di quelle competenze più generali, linguistiche, informatiche e organizzative, che nell'insieme compongono il 16% degli ambiti tematici dei corsi di formazione.

Se è vero che il campione su cui si è svolta l'indagine è costituito soprattutto da lavoratori che svolgono funzioni esecutive per cui risultano prioritarie quelle competenze specialistiche legate alla produzione, è altrettanto vero che una formazione più ampia e

trasversale permetterebbe alla forza lavoro di gestire al meglio la complessità che sempre più spesso connota le attività lavorative a tutti i livelli professionali.

Ambiti tematici dei corsi di formazione



Fonte: Indagine Ares 2.0

La formazione, sia pure espletata con tutti i limiti di contenuto e di inclusione finora descritti, viene comunque percepita dai lavoratori come una opportunità di crescita e di miglioramento della propria condizione professionale.

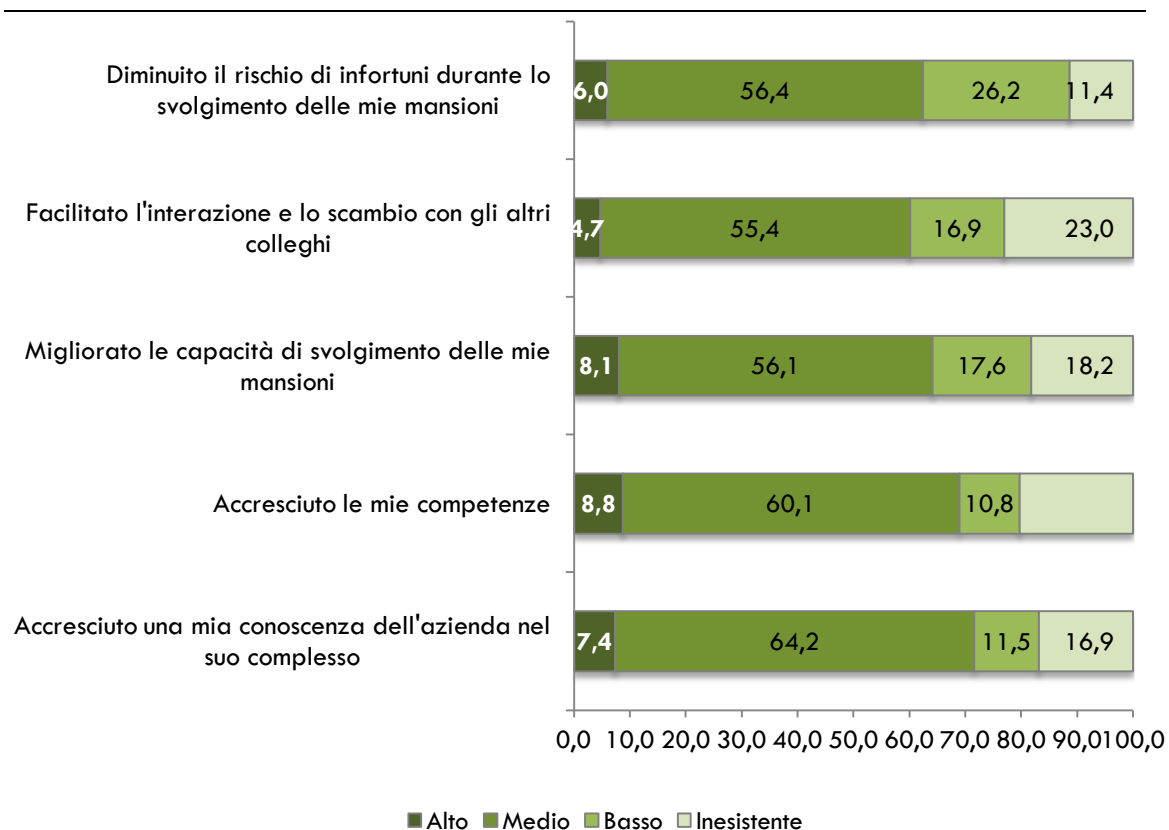
Il giudizio medio espresso dai lavoratori sugli effetti della formazione (sia da quelli che ne hanno fatto esperienza diretta che da quelli che ne sono stati esclusi), è in due casi su tre positivo o più che positivo per tutti gli aspetti investigati.

I lavoratori percepiscono chiaramente che un aggiornamento delle proprie competenze può servire a migliorare le capacità di svolgimento delle proprie mansioni e anche a conoscere più a fondo l'azienda e dividerne missione, visione e valori.

Qualche maggiore perplessità sull'efficacia della formazione è stata espressa proprio sul tema della sicurezza – sui cui si sono concentrate quasi sempre le attività di formazione – e delle relazioni con i colleghi, a dimostrazione del fatto che i corsi vengono percepiti

come un mero *pro forma* da parte delle aziende o che, comunque, i livelli di partenza sono sufficientemente elevati da ridurre i margini di miglioramento.

Il giudizio dei lavoratori sull'impatto della formazione



Fonte: Indagine Ares 2.0

L'aver rivolto la domanda sull'impatto della formazione anche ai lavoratori che non sono stati coinvolti in alcuna attività di aggiornamento svolta in azienda, ha sicuramente ridotto la possibilità di ottenere una valutazione oggettiva dell'efficacia dei corsi perché alterata anche dalle opinioni di chi non ne ha fatto esperienza diretta. Tuttavia, questi dati consentono di mettere in luce chiaramente quanto i lavoratori, forse anche più delle aziende, abbiano acquisito consapevolezza dell'importanza della formazione e dell'aggiornamento e di quanto siano indispensabili per essere più efficaci in tutte le fasi della produzione, rispondere prontamente alle sfide poste dal mercato, salvaguardare e migliorare il proprio benessere individuale e accrescere la professionalità.

La trasmissione informale di conoscenze e abilità, favorita dalla contiguità tra imprese e comunità locali, ha rappresentato un punto di forza dei distretti industriali fin quando il

passaggio di saperi taciti ha potuto focalizzarsi sui problemi e i caratteri dell'industria locale. Tale formazione informale diviene però insufficiente di fronte ai cambiamenti strutturali che hanno attraversato il sistema moda che impongono alle imprese di misurarsi con modelli organizzativi sempre più complessi e confrontarsi con dinamiche internazionali e transazionali, e alle lavoratrici e ai lavoratori coinvolti di possedere una formazione professionale adeguata.

5. Relazioni industriali e rappresentanza

L'urgenza di fronteggiare la crisi economica e di rispondere alle sfide poste dalla trasformazione dei settori della moda sul piano nazionale ed internazionale, impone di intraprendere un percorso a crescente protagonismo del lavoro, il quale si deve sempre di più fare interprete di un vincolo strategico dell'innovazione sia quella tecnologica di processo e prodotto sia quella immateriale della organizzazione e creatività. Una prospettiva la cui concreta attuazione rende sempre più necessario il consolidamento di un sistema complessivo di relazioni industriali basato su un metodo di contrattazione, confronto e condivisione costante.

Tuttavia, ancora oggi, i dati a nostra disposizione raccontano di un processo non pienamente compiuto, e questo in modo particolare nelle piccole realtà produttive dove si rivela ancora estesa una regolazione informale dei rapporti di lavoro, limitando de facto la presenza della rappresentanza sindacale.

Questa condizione appena descritta trova conferma anche nei dati raccolti durante la nostra indagine dove emerge, come riportato nel grafico che segue, una adesione strutturata al sindacato nella forma dell'iscrizione per una quota ben al di sotto del dato medio del settore. Il tasso di sindacalizzazione, infatti, se calcolato come rapporto tra chi ha dichiarato di essere iscritto al sindacato rispetto al totale dei lavoratori intervistati (considerando cioè al denominatore i 280 lavoratori che hanno partecipato all'indagine e non solo il numero di risposte valide), si attesta al 6,4%⁴.

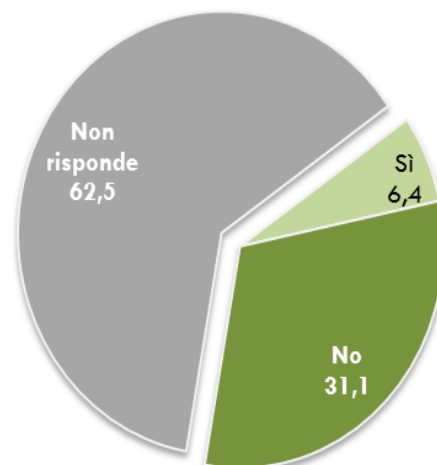
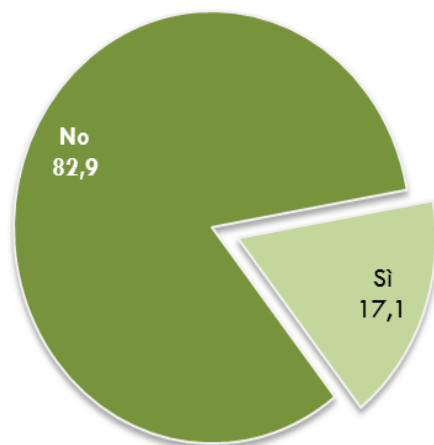
Qualche chiave di lettura di questi numeri sull'adesione formale al sindacato è certamente possibile trovarla attraverso alcune risposte date dai lavoratori al questionario. In primo luogo merita una riflessione la percezione dei lavoratori rispetto alla possibilità del

⁴ Una spiegazione dell'alta percentuale di mancate risposte può venire dal contesto in cui sono state raccolte le interviste. La necessità di coinvolgere i lavoratori e di consentire loro di compilare il questionario durante l'orario di lavoro, ha determinato la scelta di consegnare i questionari ai lavoratori durante le assemblee sindacali o gli altri momenti di aggregazione e confronto sulle questioni del lavoro che si erano verificate durante il periodo di rilevazione. Nonostante la compilazione dei questionari da parte dei lavoratori avvenisse in completa autonomia, è possibile che la presenza nello stesso ambiente di delegati sindacali o di altre persone a vario titolo vicine agli organismi di rappresentanza abbia inibito i lavoratori dal rispondere in modo esplicito. In base a questa interpretazione, è legittimo quindi supporre che una parte considerevole delle risposte mancanti alla domanda relativa all'iscrizione al sindacato possa ragionevolmente essere ricondotta alla categoria del 'NO'

sindacato di garantire una risposta concreta alle loro istanze. I dati raccontano infatti che solo poco meno di un terzo dei lavoratori si esprime positivamente alla possibilità che il sindacato attraverso i mezzi a sua disposizione possa concretamente rappresentare i suoi interessi dentro e fuori i luoghi di lavoro.

Questa insicurezza verso la possibilità di vedere rappresentati propri interessi e difese le proprie istanze si iscrive certamente nel quadro della più generale crisi di fiducia verso la dimensione collettiva, della politica e della partecipazione in generale, e nello scetticismo diffuso nella possibilità di cambiamento e di uscita dalla crisi che attraversa il Paese.

Quota di lavoratori iscritti al sindacato (% su risposte valide e su totale rispondenti)



Fonte: Indagine Ares 2.0

Contribuisce a spiegare questa condizione di fragilità del rapporto con una componente rilevante dei lavoratori anche l'evidente scarsa capacità del sindacato di far conoscere e promuovere tra i lavoratori il percorso fatto, i risultati ottenuti, le attività svolte e da svolgere nei luoghi di lavoro. In una fase storica in cui la dimensione culturale/ideologica non rappresenta più quella condizione forte su cui poggia l'adesione al sindacato, assume infatti particolare importanza la capacità di rappresentarsi attraverso la concretezza dell'impegno verso le molte problematiche del lavoro. Una condizione che secondo i risultati della survey non sembrerebbe essere stata raggiunta in modo efficace. Ai

lavoratori è stato infatti chiesto di esprimere il loro livello di conoscenza delle principali figure e degli istituti di rappresentanza presenti in azienda attraverso una serie di domande chiuse, alle quali gli intervistati dovevano rispondere posizionandosi lungo una sequenza di possibili risposte – tra loro graduate – che andavano dalla totale mancanza di conoscenza delle funzioni svolte fino all’incontro personale con la persona investita di quel ruolo.

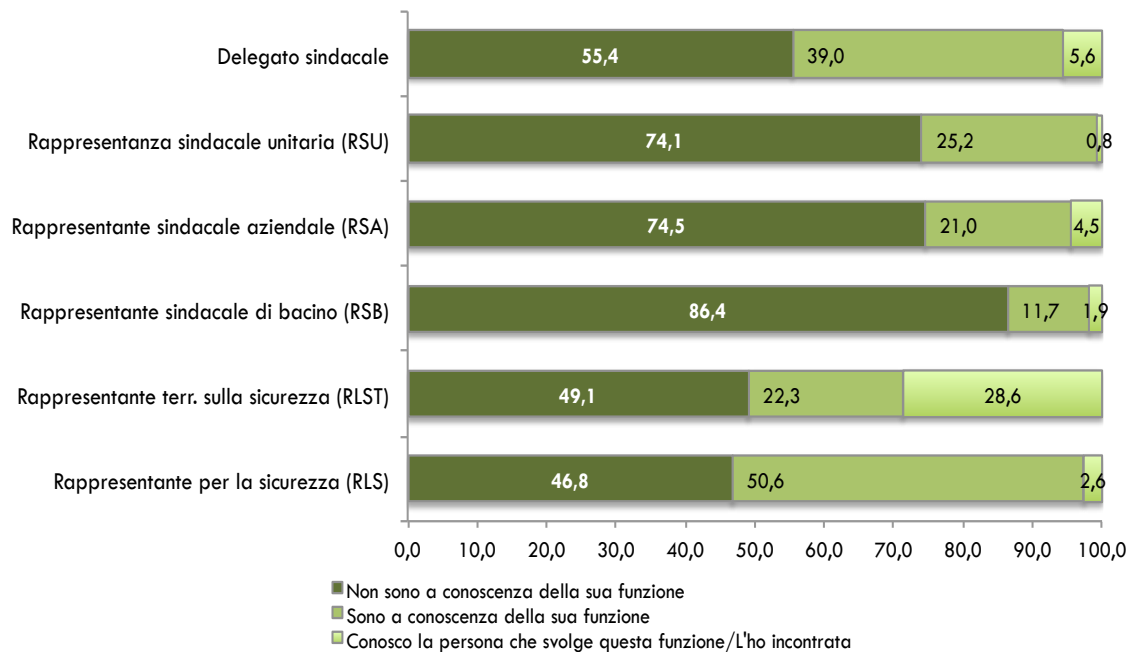
La quota di quanti hanno dichiarato di non conoscere i principali soggetti attraverso cui si esercita la rappresentanza e le funzioni che svolgono è particolarmente alta; ciò significa che la maggioranza dei lavoratori non sa dell’esistenza di una serie di figure sindacali che quotidianamente esercitano il compito specifico di tutelarli dal punto di vista contrattuale, vigilando sulla corretta applicazione del contratto nazionale a livello di comparto, ma anche rappresentando i loro interessi in una certa area o sede di lavoro su aspetti più specifici del loro rapporto in azienda. Ad essere particolarmente sconosciute, sono tutte le figure di rappresentanza sindacale (RSU, RSA, RSB).

Un vuoto informativo soltanto in parte colmato dalla figura del delegato sindacale, la cui riconoscibilità in azienda è leggermente superiore (45%). La funzione del Rappresentante sindacale di bacino è, invece, in assoluto quella meno conosciuta: la quota di lavoratori che dichiara di sapere che funzione svolge il RSB supera appena il 10%. Eppure, rappresentando gli interessi dei lavoratori delle aziende artigiane a livello territoriale e non i dipendenti di una singola realtà produttiva, costituisce una figura centrale proprio per i lavoratori di quelle aziende in cui è meno forte la presenza sindacale.

Godono di una maggiore notorietà tra i lavoratori le figure deputate al controllo e alla promozione del rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza dei lavoratori da parte dei datori di lavoro. Si tratta dell’RLS, Responsabile dei lavoratori per la sicurezza o, dove questi non è stato designato, del RLST, Responsabile dei lavoratori per la sicurezza territoriale che sono eletti direttamente dai lavoratori dell’azienda o nominata dalle organizzazioni sindacali nelle assemblee territoriali dei lavoratori.

Circa la metà dei lavoratori intervistati conosce le funzioni specifiche di queste figure e una parte, seppure residuale, ha dichiarato di avere addirittura conosciuto i soggetti investiti di questo ruolo. Ciò può dipendere, probabilmente, dall’aver frequentato uno dei corsi di base sulla sicurezza, attivati dalle aziende per adempiere alle prescrizioni di legge, che prevedono tra gli obiettivi formativi la conoscenza dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro inclusa quindi quella degli organi di vigilanza, di prevenzione e di assistenza.

Il radicamento degli organi di rappresentanza in azienda



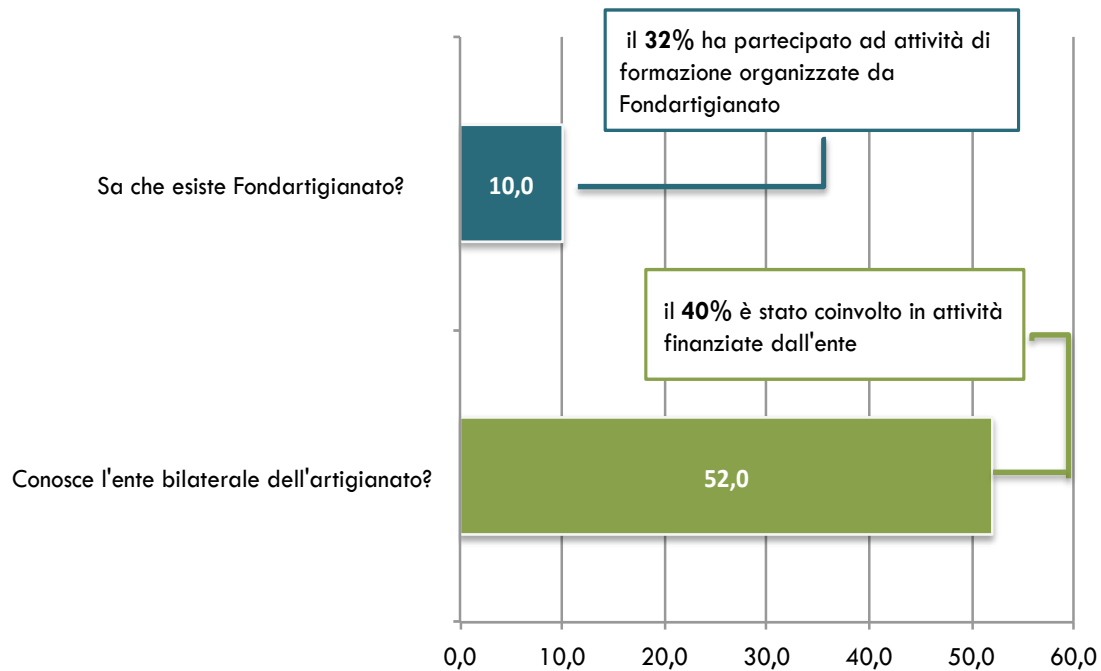
Fonte: Indagine Ares 2.0

L'indagine restituisce un quadro altrettanto critico anche rispetto al livello di conoscenza della bilateralità e delle sue funzioni. Soltanto la metà dei lavoratori conosce EBNA e, tra questi, solo il 40% è stato coinvolto in attività finanziate dall'Ente. Irrisoria è la percentuale di lavoratori che sa dell'esistenza di Fondartigianato e, tra questi, il 10% appena ha potuto beneficiare delle attività formative realizzate attraverso il fondo.

Questi dati non fanno altro che confermare quanto è stato già messo in luce nelle pagine precedenti: l'inconsapevolezza con cui i lavoratori delle piccole e piccolissime imprese della moda nel territorio toscano godono delle conquiste fatte in decenni di negoziazioni e lotte sindacali.

Certamente la strada verso una piena fidelizzazione dei lavoratori delle micro e piccole imprese al sindacato è lunga e incontra tutti gli ostacoli economici, sociali e strutturali che sono stati esposti nell'introduzione a questo capitolo, ma è altrettanto vero che un primo passo in questa direzione dovrebbe essere fare conoscere gli sviluppi della contrattazione decentrata, del welfare contrattuale, della bilateralità e della rappresentanza territoriale che vanno nella direzione di un'estensione più universalistica delle tutele ai lavoratori del settore.

Coinvolgimento nelle attività dell'Ente bilaterale



Fonte: Indagine Ares 2.0

L'ultima parte del questionario aveva lo scopo di raccogliere le opinioni dei lavoratori, iscritti e non iscritti ad una organizzazione sindacale, sugli ambiti in cui il sindacato dovrebbe migliorare la propria capacità di intervento.

Gli ambiti in cui, secondo i lavoratori, dovrebbe essere migliorata l'azione sindacale possono essere ricondotti a tre macro aree.

La prima raccoglie quasi la metà delle risposte fornite e riguarda due temi centrali della politica economica del Paese: il fisco e la previdenza.

Quello delle pensioni è il tema più spinoso, attuale e urgente su cui i sindacati sono chiamati a dare risposte, sia per restituire ai lavoratori la possibilità di decidere in maniera più flessibile l'età in cui ritirarsi dal lavoro che per assicurarli sulla inoppugnabilità di tale diritto che rappresenta la sola via di uscita ad una vita fatta di lavoro.

L'altro tema caldo riguarda le tasse, ambito in cui il 20% dei rispondenti sostiene che il sindacato dovrebbe intervenire sia per ottenere una riduzione della pressione fiscale che per contribuire alla lotta all'evasione.

La seconda macro-area all'interno della quale ricade il 30% circa delle indicazioni dei lavoratori, è quella che fa riferimento ad una prospettiva più generale di redistribuzione,

alla necessità di misure per uscire dalla crisi e di politiche sociali più inclusive, alla rivendicazione di un sistema di welfare capace di tutelare tutti i cittadini anche nei periodi di non lavoro. Rientrano in quest'area le risposte che fanno riferimento all'estensione delle tutele, all'aumento delle prestazioni sociali, a forme universalistiche di sostegno al reddito, nonché quel 10% di lavoratori che, benché occupati, stimolano il sindacato ad adoperarsi per ridurre il lavoro precario.

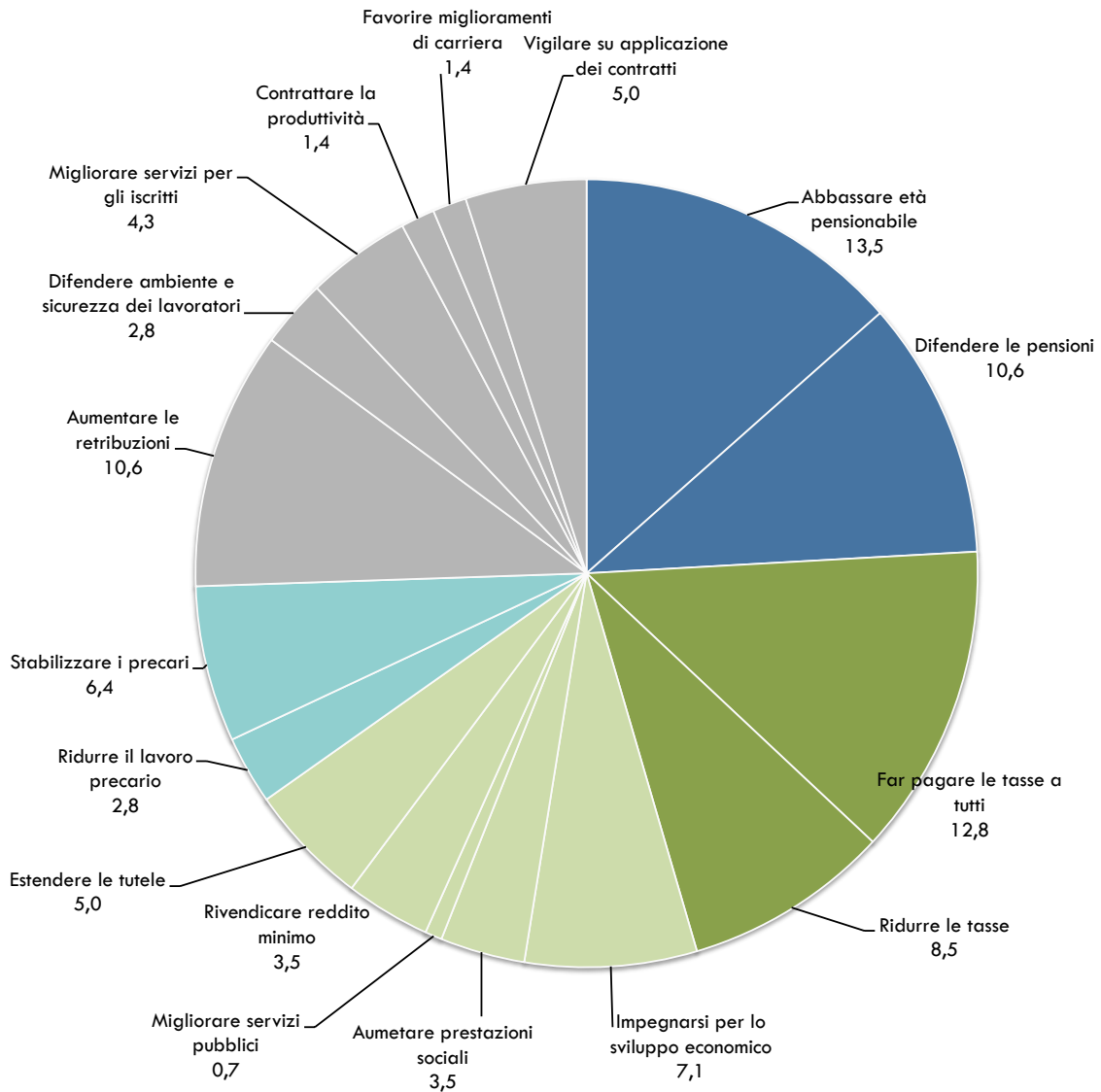
La terza area, che racchiude gli aspetti relativi al rispetto dei diritti nei luoghi di lavoro, delle tutele contrattuali e della dignità del lavoratore, ha ricevuto circa $\frac{1}{4}$ del totale delle indicazioni a dimostrazione del fatto che negli ambiti di più stretta pertinenza sindacale i lavoratori sono meno critici e valutano positivamente l'azione del sindacato.

I lavoratori chiedono al sindacato di intervenire proprio su quegli aspetti in cui sono più alti i livelli di insoddisfazione – la retribuzione e la valorizzazione professionale – e in generale di intercedere con l'azienda e la sua dirigenza per migliorare le condizioni di lavoro.

Il vuoto lasciato dalla crisi della politica porta, dunque, i lavoratori a chiedere ai sindacati una maggiore assunzione di responsabilità anche su temi che tradizionalmente non sono di stretta pertinenza sindacale, ma rimandano a questioni più generali di cittadinanza, all'urgenza di politiche economiche per uscire dalla crisi, alla necessità di un nuovo welfare adeguato ad un mercato del lavoro in cui la precarietà rappresenta un rischio strutturale e generalizzato.

La sfida a cui sono chiamati è quella di intervenire sull'approccio politico e culturale che orienta la regolazione del mercato del lavoro ma, soprattutto, di trovare nuovi canali di comunicazione con i lavoratori del settore che stentano a riconoscere il loro operato.

Ambiti in cui il sindacato dovrebbe fare meglio



Fonte: Indagine Ares 2.0